

## **Pengaruh Kedisiplinan dan Kompetensi Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Pada Madrasah Ibtidaiyah (MI) DDI Kab. Mamasa**

**<sup>1</sup>Ibrahim, <sup>2</sup>Andi Hendra Syam, <sup>3</sup>Andi Irfan**  
Program Pascasarjana  
STIM LPI Makassar

### **ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan 1) untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru pada Madrasah Ibtidaiyah (MI) DDI Kab. Mamasa, 2) untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru pada Madrasah Ibtidaiyah (MI) DDI Kab. Mamasa, 3) untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh kedisiplinan dan kompetensi terhadap kinerja guru pada Madrasah Ibtidaiyah (MI) DDI Kab. Mamasa.*

*Pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi, observasi, dan angket. Sampel guru sebanyak 70 responden. Pengolahan data terdiri atas analisis deskripsi, analisis kolerasi dan analisis regresi*

*Hasil penelitian menunjukkan dengan tingkat signifikan 5% dan derajat kebebasan  $df_1 = 2$  dan  $df_2 = 67$  maka  $f$  tabel didapat  $(2:69)=3,150$ . Berdasarkan uji anova atau uji  $F$  dari output SPSS, terlihat bahwa diperoleh  $f$  hitung sebesar  $28.874 > 3,150$  nilai  $f$  tabel dan probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$ . Secara lebih tepat, nilai  $F$  hitung dibandingkan dengan  $F$  tabel dimana jika  $F$  hitung  $> F$  tabel maka secara simultan kedisiplinan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Madrasah Ibtidaiyah (MI) DDI Kabupaten Mamasa. Hal ini menunjukkan berarti Hipotesis kedua peneliti diterima.*

*Kata Kunci: Kedisiplinan, Kompetensi, Kinerja Guru.*

### **ABSTRACT**

*This study aims 1) to find out and prove the effect of discipline on teacher performance at Madrasah Ibtidaiyah (MI) DDI Kab. Mamasa, 2) to find out and prove the influence of competence on teacher performance at Madrasah Ibtidaiyah (MI) DDI Kab. Mamasa, 3) to find out and prove the effect of discipline and competence on teacher performance at Madrasah Ibtidaiyah (MI) DDI Kab. Mamasa.*

*Data collection is done through documentation, observation, and questionnaires. The teacher sample is 70 respondents. Data processing consists of descriptive analysis, correlation analysis and regression analysis*

*The results showed that with a significant level of 5% and degrees of freedom  $df_1 = 2$  and  $df_2 = 67$  then  $f$  table obtained  $(2:69) = 3.150$ . Based on the ANOVA test or  $F$  test from the SPSS output, it can be seen that the  $f$  count is  $28,874 > 3.150$  the  $f$  table value and the probability is  $0.000 < 0.05$ . More precisely, the calculated  $F$  value is compared*

*to the F table where if F count > F table then simultaneously discipline and competence have a positive and significant effect on teacher performance at Madrasah Ibtidaiyah (MI) DDI Mamasa Regency. This means that the hypothesis of the two researchers is accepted.*

*Keywords: Discipline, Competence, Teacher Performance.*

## **PENDAHULUAN**

Sekolah merupakan salah satu lembaga pendidikan atau tempat berlangsungnya proses pendidikan seperti proses belajar mengajar, mendidik, dan membimbing yang mana didalamnya terdapat unsur-unsur manajerial yang selalu mengelola, mengorganisir, merencanakan dan mengawasi segala apa yang terjadi dilembaga tersebut, agar pelaksanaan pendidikan dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan, semua komponen dan sistem manajerial dalam lembaga tersebut sehingga sudah sepantasnya peran manajerial dilaksanakan oleh kepala sekolah sebagai puncak pimpinan tertinggi maka kepemimpinan kepala sekolah merupakan penggerak bagi para bawahannya yakni para dewan guru disekolah beserta staf tata usaha.

Demikian besarnya peran kepala sekolah dalam menentukan tujuan pendidikan maka kepala sekolah harus selalu memberikan dorongan dan kedisiplinan Guru pada bawahannya karena kepala sekolah merupakan penggerak bagi para bawahannya dalam meningkatkan kinerja mereka untuk mencapai tujuan pendidikan guru sebagai tenaga pendidik disekolah dan sebagai manusia biasa yang tidak pernah luput dari rasa jenuh yang akan berimbas dalam kemalasan menjalankan tugasnya sebagai tenaga pengajar namun setidaknya peran kepala sekolah sebagai motivator dapat menimalisir segala kejenuhan yang dialami para bawahan dan bagaimana peran kepala sekolah menciptakan iklim kinerja yang baik antar guru dan kepala sekolah, kejenuhan yang terjadi dalam diri seorang guru boleh jadi karena faktor dari kepemimpinan kepala sekolah yang tidak mampu menciptakan iklim kerja yang baik

Dalam dunia pendidikan formal tersebut tentu kita telah mengetahui bersama bahwa yang dimaksud bawahan adalah guru ataupun tenaga kependidikan di sekolah itu, seperti yang biasa kita temui dalam sebuah organisasi bahwa sebagian besar keberhasilan pada sebuah organisasi tergantung pada kepemimpinan seseorang pemimpin tentang bagaimana ia menerapkan sebuah kedisiplinan untuk mencapai tujuan bersama, jika pemimpin dapat memberikan contoh disiplin yang baik terhadap bawahannya maka bawahannya pun akan disiplin dan bekerja dengan baik, sama halnya dalam sebuah kepemimpinan di sekolah jika kepala sekolah bisa memberikan disiplin dalam kerja maka guru yang lainnya juga akan disiplin dalam bekerja dengan profesional pula. Jika guru sudah bekerja atau melaksanakan tugas dengan profesional maka tidak mustahil lagi bahwa kita dapat menghasilkan generasi- generasi yang unggul dan berdaya saing yang tinggi. Sebab jika kita ingin mengukur keberhasilan guru yaitu dengan dari cara ia mendidik murid-muridnya.

Salah satu kekuatan efektif dalam mengelola sekolah yang berperan bertanggung jawab menghadapi perubahan adalah pemimpin kepala sekolah yaitu salah satunya bagaimana pemimpin menerapkan kedisiplinan yaitu perilaku kepala sekolah yang mampu

memprakarsai pemikiran baru didalam proses interaksi di lingkungan sekolah dengan melakukan perubahan tujuan, sasaran, konfigurasi, prosedur, input, proses atau output dari suatu sekolah sesuai dengan tuntutan perkembangan.

Disamping itu agar para kepala sekolah dapat memahami, mengantisipasi dan memperbaiki konflik yang terjadi dilingkungan sekolah perlu dipelajari teori dimensi sosial (social system theory), kepala sekolah diharapkan agar mampu untuk melakukan analisis terhadap kehidupan informal sekolah dan iklim atau suasana organisasi sekolah. Dengan memahami macam-macam teori tersebut, akan sangat bermanfaat bagi kepala sekolah dalam memperbaiki organisasi dan operasionalisasi sekolah. Studi keberhasilan sekolah menunjukkan bahwa kepala sekolah adalah orang yang menentukan fokus dan suasana sekolah sehingga dalam suatu lembaga tercipta suatu kedisiplinan yang harus dijunjung tinggi. Oleh sebab itu, dikatakan pula bahwa: Keberhasilan sekolah adalah yang memiliki pemimpin yang berhasil (effective leader) dan pimpinan sekolah adalah mereka yang dilukiskan sebagai orang yang memiliki harapan tinggi terhadap staf dan para siswa, pemimpin sekolah adalah mereka yang banyak, dan menentukan suasana untuk kepala sekolah mereka.

Dalam dunia pendidikan merupakan seorang yang mampu memprakarsai pemikiran baru untuk melakukan perubahan yang lebih baik agar tujuan tercapai, dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian di MI DDI karena dalam pengamatan penulis serta dari beberapa hasil diskusi guru maupun orang tua murid pemimpin dalam hal ini kepala sekolah kurang disiplin dan juga tidak adanya pemikiran atau ide yang timbul dari kepala sekolah untuk mencapai tujuan yang diharapkan dalam hal ini kepala sekolah tidak mempunyai program atau daftar untuk kegiatan guru dalam rangka untuk meningkatkan kualitas kinerja guru yang lebih baik.

Kemampuan dan keterampilan serta kedisiplinan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan dalam peranya sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus dapat memperhatikan perasaan dan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja guru selalu terjaga. Didalam pelaksanaan tugas pendidik, guru memiliki sifat atau perilaku yang berbeda yang semangat dan penuh tanggung jawab, ada juga guru yang dalam melakukan pekerjaan itu tanpa dilandasi rasa tanggung jawab.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian Kedisiplinan**

Disiplin adalah salah satu faktor yang menunjang keberhasilan suatu usaha. Jika kita mengkaji penetapan waktu shalat fardu dan tata tertib pelaksanaan shalat berjamaah dan ibadah lainnya, maka ajaran islam tentang disiplin, ini menjunjung bahwa agama islam menjunjung tinggi kedisiplinan. Melalui sejarah dapat dilihat betapa Rasulullah SAW mampu merubah kondisi alam arabiyah dengan keberhasilan yang sangat gemilang dalam jangka waktu yang relatif singkat masyarakat arab yang biadab ditata dan dituntun dengan penuh kedisiplinan merubah menjadi masyarakat yang dikagumi dan disegani dunia. Disiplin sebagaimana dikatakan dalam kamus besar bahasa indonesia oleh departemen pendidikan dan kebudayaan RI yakni “ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan tata tertib.”

Dalam kamus bahasa Indonesia oleh WJS Poerwadarminta dikatakan: disiplin ialah tertib". Kedua perhatian di atas menekankan disiplin pada tata tertib. Ini artinya bahwa disiplin adalah kondisi yang sangat erat kaitannya dengan aturan tata tertib. Jika hal ini dikaitkan dengan kerja maka mengandung pengertian patuh dan taat pada peraturan dan tata tertib sehubungan dengan tugas yang diembannya. Justru itu jika tindakan yang dilakukan tidak sesuai dengan aturan yang berlaku maka dikatakan pelanggaran disiplin atau dengan kata lain bahwa disiplin adalah pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan aturan dan tata tertib yang telah ditetapkan untuk tugas tersebut. Disiplin sering juga diterjemahkan aturan atau tata tertib, artinya aturan atau tata tertib yang merupakan indikator dan tolak ukur ditetapkan seorang melanggar atau tidak dapat pula dapat diartikan sebagai batasan-batasan yang merupakan kewajiban yang menjadi standar kinerja serta larangan-larangan yang harus dihindari.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin adalah kepatuhan terhadap hal-hal yang menjadi kewajiban untuk dilaksanakan sekaligus sebagai barometer dalam penelitian kualitas kinerja seorang pegawai dalam tugas profesinya. Dalam hal kewajiban bagi seorang pegawai Negeri sipil, dalam buku penyelenggaraan urusan pemerintahan umum dalam pelaksanaan fungsi teknis yang diterbitkan oleh lembaga administrasi Negara yang mengacu kepada peraturan pemerintahan No 30 Tahun 1980 pasal 2 antara lain:

Melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab. Memperhatikan dan melaksanakan segala ketentuan pemerintah baik yang menyangkut tugas kedinasan maupun yang berlaku secara umum

Mentaati ketentuan jam kerja. Bekerja dengan jujur, cermat dan bersemangat untuk kepentingan Negara.

Empat butir dari duapuluh enam butir dari kewajiban seorang PNS tersebut yang merupakan ikatan tugas yang harus dipenuhi dengan menjalankan tugas sebagai PNS.

Seorang pegawai dikatakan disiplin jika dapat melaksanakan tugas sesuai aturan yang telah ditetapkan segala ketentuan yang berkaitan dengan tugasnya, ia patuhi, penuh tanggung jawab dan tepat waktu.

Terkait dengan lembaga pendidikan khususnya kepala sekolah dan guru, barometer yang menjadi ukuran, tidak terlepas dari tugas pokok kepala sekolah dan guru. Indikator-indikator yang menjadi rujukan dalam menilai guru disiplin atau tidak adalah batasan-batasan yang tertuang dalam aturan yang menata tugas profesional seorang guru sebagaimana secara umum yang diatur dalam Undang-undang RI No 14 tahun 2005, tentang guru dan dosen. Dengan demikian kinerja guru bagi seorang guru pemenuhan tuntutan kurikulum merupakan indikator utama dalam penilaian disiplin kerja guru. Standar isi adalah kerangka ajar yang harus dilaksanakan tepat waktu dan tepat sasaran.

Dari uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah ketaatan dan kepatuhan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dan senantiasa mengikuti tata aturan yang telah digariskan baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

### **Pengertian Kompetensi**

Kompetensi adalah kemampuan merupakan hasil dari perpaduan antara pendidikan, pelatihan dan pengalaman. Kemampuan atau kompetensi merupakan atribut yang

melekat dalam diri seseorang. Atribut yang dalam kamus Oxford adalah “kualitas yang melekat pada seseorang atau sesuatu. Istilah kompetensi berasal dari bahasa Inggris yaitu “Competence means fitness or ability” yang berarti kecakapan kemampuan. Menurut kamus besar bahasa Indonesia, kompetensi adalah sebagai berikut:

- a. Kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan),
- b. Kemampuan menguasai.

Sementara Johnson (2014) menyatakan “Competency as rational performance which save factorial meets the objective for a desired condition”. Menurutnya kompetensi merupakan perilaku rasional guna mencapai tujuan yang dipercayakan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Dengan demikian suatu kompetensi ditunjukkan oleh penampilan atau unjuk kerja yang dapat dipertanggungjawabkan dalam upaya dalam mencapai suatu tujuan. Dari batasan tersebut, maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa kompetensi pada dasarnya merupakan seperangkat kemampuan standar yang diperlukan untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya secara maksimal. Kompetensi dapat juga diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Makna kompetensi dipandang sebagai pilarnya atas kinerja satu profesi atau dalam konteks ini adalah kinerja para guru. Dengan demikian, kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru yang sebenarnya. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan, keterampilan maupun sikap profesional, dalam menjalankan fungsi sebagai guru.

Kompetensi merupakan peleburan dari pengetahuan (daya pikir), sikap (daya kalbu), dan keterampilan (daya fisik) yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan”; Dari pernyataan tersebut maka dapat dikatakan kompetensi merupakan gabungan dari kemampuan, pengetahuan, kecakapan, sikap, sifat, pemahaman, apresiasi dan harapan yang mendasari karakteristik seseorang untuk berunjuk kerja dan menjalankan tugas atau pekerjaan guna mencapai standar kualitas dalam pekerjaan nyata. Dari uraian di atas maka dapat diartikan bahwa kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang disajikan syarat sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Kompetensi dalam arti luas merupakan standar kemampuan yang diperlukan untuk menggambarkan kualifikasi seseorang baik secara kualitatif maupun kuantitatif dalam melandasi pelaksanaan tugas profesional atau kemampuan teknis. Seseorang dinyatakan kompeten di bidang tertentu apabila ia menguasai kecakapan bekerja sebagai suatu keahlian selaras dengan bidangnya. Kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Kompetensi adalah spesifikasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki seseorang serta penerapannya di dalam pekerjaan, sesuai dengan standar kinerja yang dibutuhkan oleh lapangan.

### **Kompetensi Guru**

Perbedaan antara profesi guru dengan profesi lainnya terletak dalam tugas dan tanggung jawabnya. Tugas dan tanggung jawab tersebut erat kaitannya dengan kemampuan yang disyaratkan untuk memangku profesi tersebut. Usman (2007) menyatakan bahwa, “Guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru”. Oleh karena itu setiap guru pada suatu lembaga pendidikan harus memiliki berbagai

ketentuan atau syarat-syarat untuk menjadi sebagai seorang guru. Salah satu syarat tersebut adalah memiliki kompetensi (kemampuan) untuk melaksanakan kegiatan pengajaran dan pendidikan dengan optimal. Syarat lainnya adalah guru harus sehat mental dan fisik, serta memiliki ijazah keguruan yang dikeluarkan oleh lembaga pendidikan keguruan. Kompetensi guru diartikan dengan penguasaan terhadap suatu tugas (mengajar dan mendidik), keterampilan, sikap dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan proses pendidikan yang dilakukannya. Dengan demikian kompetensi tidak hanya berkenaan dengan kemampuan guru dalam menyajikan pelajaran di depan kelas, melainkan termasuk keterampilan guru dalam mendidik dan menanamkan sikap yang baik kepada Belajar. Kompetensi guru harus mempunyai:

- 1) Kemampuan untuk memandang dan mendekati masalah - masalah pendidikan dari perspektif masyarakat global;
- 2) Kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain secara kooperatif dan tanggung jawab sesuai dengan peranan dan tugas dalam masyarakat;
- 3) Kapasitas kemampuan berpikir secara kritis dan sistematis;
- 4) Keinginan untuk selalu meningkatkan kemampuan intelektual sesuai dengan tuntutan zaman yang selalu berubah dengan pengetahuan dan teknologi

Berdasarkan hal tersebut di atas dapat dinyatakan kompetensi guru adalah kelayakan untuk menjalankan tugas, kemampuan sebagai suatu faktor penting bagi guru, oleh karena itu kualitas dan produktivitas kerja guru harus mampu memperlihatkan perbuatan profesional yang bermutu. Dalam pengertian tersebut, telah terkandung suatu konsep bahwa guru profesional yang bekerja melaksanakan fungsi dan tujuan sekolah harus memiliki kompetensi-kompetensi yang dituntut agar guru mampu melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Seperti yang dinyatakan oleh Hamalik (2008: 38) guru yang dinilai kompeten secara profesional, apabila:

- 1) Guru tersebut mampu mengembangkan tanggung jawab dengan sebaik- baiknya.
- 2) Guru tersebut mampu melaksanakan peranan- peranannya secara berhasil.
- 3) Guru tersebut mampu bekerja dalam usaha mencapai tujuan pendidikan (tujuan instruksional sekolah)
- 4) Guru tersebut mampu melaksanakan peranannya dalam proses mengajar dan belajar dalam kelas Guru profesional bukanlah hanya untuk satu kompetensi saja yaitu kompetensi profesional, tetapi guru profesional harus mampu memiliki keempat kompetensi sebagaimana yang diamanatkan Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 agar guru memahami, menguasai, dan terampil menggunakan sumber- sumber belajar baru dan menguasai kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial sebagai bagian dari kemampuan guru.

Dengan demikian, kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru yang sebenarnya, kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan, keterampilan maupun sikap profesional dalam menjalankan fungsi sebagai guru. Standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional, keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.

### **Pengertian Kinerja Guru**

Kinerja guru (job performance) mencakup sejumlah hasil yang tidak lain merupakan manifestasi kerja yang dilakukan oleh guru dalam organisasi yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas pekerjaan atau organisasi kerja.

Moeheriono (2012) Dalam bukunya menyimpulkan pengertian kinerja karyawan atau defisi kinerja atau performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Kinerja guru merupakan suatu hasil yang dicapai oleh guru tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu, kinerja guru dapat dilihat dari indikator- indikator sebagai berikut:

- a. Keputusan tase segala aturan yang telah di tetapkan organisasi.
- b. Dapat melaksanakan tugas atau pekerjaannya tanpa kesalahan atau dengan tingkat kesalahan yang paling rendah.
- c. Ketepatan dalam menjalankan tugas

Aspek-aspek kinerja guru dapat dilihat sebagai berikut:

- a. Hasil kerja, bagaimana seseorang itu mendapatkan sesuatu yang dikerjakannya.
- b. Kedisiplinan yaitu ketepatan dalam menjalankan tugas, bagaimana seseorang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan waktu yang dibutuhkan.
- c. Tanggung jawab dan kerja sama, bagaimana seseorang bisa bekerja dengan baik walaupun dalam dengan ada dan tidaknya pengawasan.

Aspek-aspek diatas menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Edy Sutrisno (2010) menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi.

Dari batasan – batasan tersebut jelaslah bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

### **METODE PENELITIAN**

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji validitas, Uji reabilitas, Uji Asumsi klasik dan Analisis Regresi Linear berganda.

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **Analisis Regresi**

Uji regresi dilakukan untuk mengetahui pengaruh antar variabel. Dalam hal ini uji regresi yang digunakan yaitu uji regresi ganda menggunakan uji F dan uji T. uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas yaitu X1 dan X2 terhadap Y. sedangkan uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh X1 terhadap Y dan pengaruh

X2 terhadap Y. menggunakan signifikansi 5% atau 0,05. Kriteria pengujian hipotesis yaitu H0 ditolak jika sig < 0,05 dan H1 diterima jika sig > 0,05.

### Uji regresi Coefficients (Uji T)

		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	24.943	7.793		3.201	.002
	Kompetensi	.397	.138	.311	2.871	.005
	Kedisiplinan	.480	.160	.326	3.008	.004

a. Dependent Variable: KinerjaGuru

Sumber: data diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan uji Coefficients (Uji T) pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien antara variabel kedisiplinan dengan kinerja guru sebesar 0,005 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel kedisiplinan dengan kinerja guru pada signifikansi 0,05 atau 5%. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kedisiplinan dan kinerja guru dapat diterima atau terbukti.

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan uji Coefficients (Uji T) pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien antara variabel kompetensi dengan kinerja guru sebesar 0,004 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel kompetensi dengan kinerja guru pada signifikansi 0,05 atau 5%. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi dan kinerja guru dapat diterima atau terbukti.

### Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru

Hipotesis H1 dalam penelitian ini adalah Kedisiplinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y). Dari hasil uji t pada tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwa nilai sig. kedisiplinan (X1) = 0,02 < 0,05 dan nilai thitung (3.291) > ttabel (1,671), sedangkan nilai koefisien regresi kompetensi (X1) terhadap kinerja guru (Y) adalah 0,312 maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan menolak H0 atau kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y). Kedisiplinan sangat berhubungan dengan kinerja guru. Dengan adanya kedisiplinan yang baik di MI DDI Kabupaten Mamasa, maka disiplin guru akan semakin meningkat dan para guru akan semakin terdorong untuk meningkatkan kinerjanya.

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja guru**

Hipotesis H2 dalam penelitian ini adalah Kompetensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y). Dari hasil uji t pada tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwa nilai sig. kompetensi (X2) = 0,000 < 0,05 dan nilai thitung (5,375) > ttabel (1,671), sedangkan nilai koefisien regresi kompetensi (X2) terhadap kinerja guru (Y) adalah 0,510 maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan menolak H0 atau kompetensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y). Kompetensi sangat berhubungan dengan kinerja guru. Dengan adanya kompetensi yang baik di MI DDI Kabupaten Mamasa, maka disiplin guru akan semakin meningkat dan para guru akan semakin terdorong untuk meningkatkan kinerjanya.

### **Pengaruh Kedisiplinan dan Kompetensi terhadap Kinerja guru pada MI DDI Kabupaten Mamasa**

Hipotesis H3 dalam penelitian ini adalah kedisiplinan (X1) dan Kompetensi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru (Y). Berdasarkan pengujian uji regresi anova (Uji F), diperoleh nilai koefisien antara kedisiplinan (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap kinerja guru (Y) sebesar  $0,00 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kedisiplinan dan kompetensi terhadap kinerja guru pada signifikansi 0,05 atau 5%. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kedisiplinan (X1) dan Kompetensi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) dapat diterima atau terbukti. Berdasarkan penelitian dari Aminatuzzuhro dan Gunadi (2017) meneliti mengenai "Pengaruh disiplin dan kompetensi terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Ittihaadul Ulum Kota Lubuklinggau". Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, variabel disiplin dan kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah DDI Kabupaten Mamasa. Sehingga sejalan dengan penelitian ini terbukti bahwa kompetensi dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **Kesimpulan**

- 1 Berdasarkan hasil pengujian menggunakan uji Coefficients ( Uji T) pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien antara variabel kedisiplinan dengan kinerja guru sebesar  $0,005 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel kedisiplinan dengan kinerja guru pada signifikansi 0,05 atau 5%. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kedisiplinan dan kinerja guru pada Madrasah Ibtidaiyah (MI) DDI di Kabupaten Mamasa dapat diterima atau terbukti.

- 2 Berdasarkan hasil pengujian menggunakan uji Coefficients ( Uji T) pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien antara variabel kompetensi dengan kinerja guru sebesar  $0,004 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel kompetensi dengan kinerja guru pada signifikansi 0,05 atau 5%. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi dan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah (MI) DDI di Kabupaten Mamasa dapat diterima atau terbukti.
- 3 Berdasarkan pengujian uji regresi anova (Uji F), diperoleh nilai koefisien antara kedisiplinan dan kompetensi terhadap kinerja guru sebesar  $0,00 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kedisiplinan dan kompetensi terhadap kinerja guru pada signifikansi 0,05 atau 5%. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kedisiplinan dan kompetensi terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah (MI) DDI di Kabupaten Mamasa dapat diterima atau terbukti.

#### Saran

Para Guru MI DDI Kabupaten Mamasa untuk terus meningkatkan kedisiplinan dan Kompetensi yang dimiliki dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dalam rangka mencapai tujuan visi misi sekolah.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Hasyim, Abu, dkk. (2018). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Muara Kelingi. Jurnal: Volume 4. Nomor 1 Juni 2018 ISSN 2527- 7243
- Aminatuzzuhro dan Gunadi (2017) “Pengaruh disiplin dan kompetensi terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Ittihaadul Ulum Kota Lubuklinggau”. Vol 3 No 1 (2017): Jurnal Interprof Juni
- Sulistyo, Bambang. Dkk. (2016). Pengaruh pendidikan dan latihan profesi guru (PLPG), kedisiplinan guru dan kompetensi guru terhadap kinerja guru di SMP Masehi Jepara. Journal Of Management, Volume 2 No.2 Maret 2016
- Departemen Agama RI, Pedoman Pengembangan Administrasi dan Supervisi Pendidikan (Jakarta, 2003)
- Departemen Pendidikan dan kebudayaan, Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta: Balai Pustaka 1990)
- Dessler, Gary. 2008. Human Resource Management, Edisi Sebelas, New Jersey : Persarson Education, Inc,
- Edi, Sofiantho (2003). Pengaruh Kedisiplinan Guru dan Prestasi Kerja Individu Terhadap Kepuasan Karyawan pada Kantor Daerah Pelayanan Telekomunikasi

- Makassar. Tesis. Program Pascasarjana Unhas. Makassar. Tidak Dipublikasikan.
- Edy, Sudiro (2004). Analisis Pengaruh Faktor Kedisiplinan Guru dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Utama Karya di kota makassar. Tesis. Program Pascasarjana Unhas. Makassar. Tidak Dipublikasikan.
- E. Mulyasa, Manajemen Berbasis Sekolah, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2002)
- Hamalik, Oemar. 2008. Kurikulum dan Pembelajaran. Jakarta: Sinar Grafik
- Hasibuan, Melayu. S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu SP. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Irawan D. Handi (2002). 10 Prinsip Kepuasan Pelanggan. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Jamal Ma'mur Asmani, Tips Aplikasi Manajemen Sekolah, (Jogjakarta: Diva Press, 2012)
- Jhonson, E. 2014. Contextual Teaching & Learning. Bandung: Kaifa
- Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 81 Tahun 1983 tentang Pedoman Tata Laksana Pelayanan Umum.
- Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007, tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.
- M. Ngalm Purwanto, Administrasi dan Supervisi Pendidikan, (Bandung: Rosdakarya, 2004)
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Ke-8. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. (2005). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Refika Aditama. Bandung.
- Moh. Uzer Usman. Manajemen Guru Profesional. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004)
- Muhibbin Syah. Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi. Jakarta: Bumi Aksara, 2002)
- Mulyasa, Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008)
- Nur Hidayah (2004). Pengaruh Kemampuan dan Kedisiplinan Guru Paramedis Terhadap Kualitas Pelayanan di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten

- Bulukumba. Tesis. Program Pascasarjana STIA YAPPANN Jakarta. Tidak Dipublikasikan.
- Peraturan Menteri pendidikan nasional Republik Indonesia Nomor 16 tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007, tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.
- Rahman Natawijaya (et. All), Peran Strategis Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, (Jatinangor: Alqaprint, 2006)
- Siagian Sondang, P. (1992). Fungsi-fungsi Manajemen. Bumi Aksara. Jakarta.
- Siagian Sondang, P. (2004). Teori Kedisiplinan Guru dan Aplikasinya. Rhineka Cipta. Jakarta.
- Soehatman Ramly. Manajemen Berbasis Kompetensi, (Jakarta: Gramedia, 2006)
- Sugiono. (2003). Metode Penelitian Administrasi. Alfabeta. Bandung
- Syaiful Sagala. Kinerja dan Pengembangan SDM. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009)
- Syaiful Sagala, Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan, (Bandung: Alfabeta, 2010)
- Usman, M. U. 2007. Menjadi Guru Profesional. Bandung: Remaja.
- Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005. Tentang Guru dan Dosen. Bandung: Citra Umbara
- Wahjosumidjo, Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahan, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002)
- Wahyudi, Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajar (Learning Organization), Bandung: Alfabeta, 2009)